

AVIS DE CONSULTATION DES ACVM

PROJET DE RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT 58-101 SUR
L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE
GOUVERNANCE, VISANT PARTICULIÈREMENT L'ANNEXE 58-101A1,
INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCEPROJET DE MODIFICATION DE L'INSTRUCTION GÉNÉRALE 58-201 RELATIVE À
LA GOUVERNANCE

Le 13 avril 2023

Introduction

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les **ACVM** ou **nous**) publions pour une période de consultation de 90 jours ce qui suit :

- deux projets de *Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le **règlement**), dont l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance* (l'**Annexe 58-101A1**) (les **projets de modification du règlement**);
- deux projets de modification de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'**instruction générale**) (les **projets de modification de l'instruction générale**);

(collectivement, les **projets de modification**), portant sur la sélection des candidats au conseil d'administration, le renouvellement de celui-ci et la diversité, ainsi que, dans le cas du règlement, sur son article 1.1.

Les ACVM lancent une consultation sur deux approches qui s'inscrivent dans la suite des obligations d'information existantes dans l'Annexe 58-101A1 concernant la représentation féminine au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction ainsi que le renouvellement du conseil d'administration, adoptées par la plupart des territoires membres des ACVM en 2014¹ (les **obligations de 2014**). Si chacune de ces approches est fondée sur des concepts différents abordés plus loin, elles visent toutes deux à procurer aux investisseurs de l'information bonifiée et utile à la prise de leurs décisions d'investissement et de vote.

Nous publions le présent avis afin de recueillir des commentaires sur les projets de modification, et en particulier pour connaître l'approche qui, selon les intervenants, répondrait le mieux aux besoins des parties prenantes. La consultation publique prendra fin le 12 juillet 2023.

Bien que les autorités en valeurs mobilières de la Colombie-Britannique et de l'Île-du-Prince-Édouard n'aient pas mis en œuvre les obligations de 2014, toutes participent à la consultation sur les projets de modification en vue de leur mise en œuvre.

¹ Ces obligations n'ont pas été mises en œuvre en Colombie-Britannique ni à l'Île-du-Prince-Édouard, mais elles l'ont été en Alberta, en 2016.

Le texte des projets de modification est publié avec le présent avis et peut être consulté sur les sites Web des membres des ACVM suivants :

www.albertasecurities.com

www.bcsc.bc.ca

www.fcaa.gov.sk.ca

www.fcnb.ca

www.lautorite.qc.ca

www.mbsecurities.ca

www.nssc.novascotia.ca

www.osc.ca

Objet

Les projets de modification introduisent des changements aux obligations d'information sur la gouvernance prévues dans l'Annexe 58-101A1 ainsi qu'aux lignes directrices en la matière énoncées dans l'instruction générale en ce qui a trait à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci et à la diversité.

Plus particulièrement, les projets de modification exigeraient de l'information sur d'autres aspects de la diversité que la représentation féminine, tout en conservant les obligations d'information actuellement établies en la matière dans le cadre des obligations de 2014. Pour les ACVM, il importe que les pratiques des émetteurs sur le plan de la diversité au sein de leur conseil d'administration et parmi leur haute direction soient transparentes pour les investisseurs. Aussi les projets de modification visent-ils à amener les émetteurs non émergents à présenter de l'information pertinente sur la façon dont ils trouvent et évaluent les candidats au conseil d'administration et abordent son renouvellement, et sur la façon dont ils prennent en compte la diversité dans cette démarche. On reconnaît ainsi que la prise en considération de la diversité par le conseil d'administration fait partie intégrante de ses procédures de sélection des candidats et de renouvellement.

Les projets de modification de l'instruction générale viendraient étoffer les lignes directrices qui y sont énoncées relativement à la sélection des candidats au conseil d'administration et en ajouter sur son renouvellement et la diversité en son sein. Ces lignes directrices compléteraient donc adéquatement les obligations d'information prévues dans l'Annexe 58-101A1, dans leur version modifiée par les projets de modification du règlement.

Les projets de modification témoignent de l'engagement des ACVM de veiller à ce que les investisseurs disposent de l'information nécessaire pour prendre des décisions d'investissement et de vote éclairées. En voici les principaux objectifs :

- accroître la transparence sur le plan de la diversité, féminine et autre, au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction;
- fournir aux investisseurs de l'information utile à la prise de décisions leur permettant de mieux comprendre l'imbrication de la diversité et des décisions stratégiques de l'émetteur;
- fournir des indications aux émetteurs sur les pratiques de gouvernance liées à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci et à la diversité.

Nous sommes déterminés à engager le dialogue avec les Autochtones et leurs organisations. Nous l'élargirons à mesure que nous développerons notre compréhension de la meilleure façon de l'aborder. Les commentaires recueillis dans le cadre de dialogues menés par certains membres des ACVM seront communiqués aux autres membres afin que tous puissent en tirer parti.

Contexte

Conformément aux obligations de 2014, les émetteurs non émergents doivent fournir annuellement de l'information sur les éléments suivants :

- la durée des mandats des administrateurs et les autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration;
- les politiques sur la représentation féminine au conseil;
- la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs;
- la prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction;
- les cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil et aux postes de membres de la haute direction;
- le nombre de femmes au conseil et aux postes de membres de la haute direction.

Les obligations de 2014 visaient à rendre plus transparentes la représentation féminine au conseil et aux postes de membres de la haute direction pour les investisseurs ainsi que l'approche des émetteurs à cet égard afin d'éclairer la prise de décisions d'investissement et de vote.

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont mis en lumière l'importance de la diversité, outre la représentation féminine, au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction, notamment les suivantes :

- Depuis le 1^{er} janvier 2020, toute société ayant fait appel au public assujettie à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la **LCSA**) doit fournir de l'information sur la diversité en ce qui concerne les femmes, les Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles lors de toute assemblée annuelle des actionnaires tenue à compter de cette date.
- En février 2020, le gouvernement de l'Ontario a créé le Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers, dans le but d'examiner et de moderniser les marchés financiers de la province. Dans son rapport final publié en janvier 2021, le Groupe de travail a formulé des recommandations portant sur la diversité au sein des conseils d'administration.
- Le 1^{er} octobre 2020, des investisseurs institutionnels qui gèrent des actifs de plus de 2,3 billions de dollars ont signé la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion, initiative visant à lutter contre les inégalités systémiques et à faire avancer la cause de la diversité et de l'inclusion.

Vu l'intérêt croissant que suscite la diversité, le personnel des ACVM a entrepris les consultations, les recherches et les examens suivants sur le sujet :

- **Consultations** – En mai 2021, nous avons annoncé la tenue de consultations auprès de divers intervenants afin de mieux comprendre leurs besoins et leurs points de vue en matière de diversité, féminine et autre, lesquelles ont pris diverses formes, notamment des documents de consultation, des tables rondes, des rencontres et d'autres communications avec les intervenants.

Voici, dans les grandes lignes, les commentaires recueillis :

- la diversité constitue un élément important de la prise de décisions d'investissement et de vote;
 - la grande majorité des investisseurs estime qu'il faut étendre le régime d'information existant à la diversité autre que féminine, tout en conservant les obligations d'information propres aux femmes;
 - la diversité au sein des conseils d'administration et parmi les postes de membres de la haute direction est une pierre angulaire d'une saine gouvernance;
 - de nombreux intervenants préconisent l'adoption de lignes directrices relatives à la diversité qui accorderaient aux émetteurs une certaine souplesse pour les adapter à leur situation;
 - les investisseurs institutionnels et les agences de conseil en vote élaborent des politiques sur la diversité qui ont donné lieu à des disparités d'un émetteur à un autre dans les pratiques d'information en la matière;
 - certains intervenants sont en faveur d'un cadre uniforme et standardisé d'information sur la diversité;
 - d'autres ont fait valoir qu'une approche flexible serait davantage adaptée aux marchés des capitaux diversifiés du Canada, et ont exprimé des craintes quant à la divulgation de caractéristiques personnelles.
- **Recherches** – Les ACVM ont aussi revu et mis à jour les recherches sur l'approche adoptée en matière de diversité par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères. L'Annexe B du présent avis résume ces approches, qui témoignent de l'intérêt croissant pour la diversité en général, féminine et autre. Les ACVM continuent de suivre les évolutions en la matière au pays et à l'étranger.
 - **Examens annuels** – Nous nous sommes penchés sur les pratiques des émetteurs en matière d'information ainsi que sur les principales tendances observées dans les huit examens annuels de l'information sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction menés par plusieurs membres des ACVM depuis la mise en œuvre des obligations de 2014. Tout récemment, l'Avis multilatéral 58-314 du personnel des ACVM, *Examen sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction* indiquait que la proportion des postes d'administrateurs occupés par des femmes était depuis passée de 11 % à 24 %.

Les projets de modification s'appuient sur ces consultations, recherches et examens.

Résumé des projets de modification

Projets de modification du règlement

Deux versions des modifications de l'Annexe 58-101A1 sont soumises à la consultation (la **Version A** et la **Version B**). Elles sont généralement harmonisées en ce qui a trait aux obligations d'information relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration et au renouvellement de celui-ci, mais elles traduisent des approches différentes de l'information à fournir sur la diversité.

Dans le cadre de la présente consultation, nous souhaitons obtenir des commentaires sur les deux propositions. Si toutes les autorités en valeurs mobilières participantes tiennent la consultation sur les Versions A et B, certaines ont toutefois manifesté une préférence pour l'une ou l'autre. Plus particulièrement, la British Columbia Securities Commission, l'Alberta Securities Commission, la Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan et le Bureau du surintendant des valeurs mobilières des Territoires du Nord-Ouest sont en faveur de la Version A, alors que la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, quant à elle, appuie la Version B. Pour le moment, l'Autorité des marchés

financiers, la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick, la Commission des valeurs mobilières du Manitoba, la Nova Scotia Securities Commission, l'Office of the Superintendent of Securities de Terre-Neuve-et-Labrador, le Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut, le Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon et le Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety de l'Île-du-Prince-Édouard n'ont pas exprimé de préférence.

Les deux versions visent à rendre plus transparente la diversité, féminine et autre, au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction, de même qu'à fournir aux investisseurs de l'information utile à la prise de décisions qui leur permettra de mieux comprendre la manière dont l'émetteur aborde la diversité. Les principaux aspects de chaque approche, représentés dans la conception de la version applicable, sont globalement décrits ci-après.

Conformément à la Version A, l'émetteur serait tenu de communiquer son approche en matière de diversité à l'égard du conseil d'administration et de la haute direction sans avoir à fournir de l'information sur des groupes précis, à l'exception des femmes. Il aurait l'obligation de décrire les objectifs qu'il a choisis d'atteindre sur le plan de la diversité ainsi que la façon dont il mesure les progrès vers leur atteinte, et exposer les mécanismes qu'il a jugé appropriés pour ce faire. Il doit communiquer toute donnée qu'il choisit de recueillir sur certains groupes qu'il trouve pertinents pour son approche en matière de diversité, mais il peut en déterminer le mode de présentation. Nous sommes conscients que certains investisseurs préféreraient une certaine comparabilité de cette information. Cela dit, l'approche préconisée dans la Version A accorde à chaque émetteur la latitude d'élaborer des pratiques et des politiques en la matière qui conviennent à sa situation, sans exiger de données précises pour certains groupes. Elle évite également que les autorités en valeurs mobilières définissent les groupes que l'approche de l'émetteur en matière de diversité doit viser, outre les femmes.

À l'instar de l'approche adoptée dans la LCSA (bien qu'elle s'en éloigne dans une certaine mesure en ce qui a trait aux catégories utilisées), celle de la Version B impose la communication d'information sur la représentation au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction de cinq groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes racisées, les personnes handicapées ainsi que les personnes de la communauté LGBTQ2I+. Un émetteur pourrait aussi fournir volontairement de l'information sur d'autres groupes. Toutes ces données devraient être indiquées dans un tableau standardisé afin d'en favoriser l'uniformité et la comparabilité. L'information présentée devrait provenir d'une déclaration volontaire de la part des administrateurs et des membres de la haute direction. Par ailleurs, la Version B prévoirait la communication de toute stratégie ou politique écrite ainsi que des objectifs mesurables en lien avec la diversité au sein du conseil d'administration de l'émetteur.

La principale différence entre les deux versions réside dans le fait que la Version B exige de l'information sur des groupes historiquement sous-représentés, ce qui la rend en phase avec l'approche privilégiée dans la LCSA tout en procurant des données statistiques qui sont comparables entre les émetteurs relativement à ces groupes. L'approche proposée dans la Version A s'appuie sur l'idée que les autorités en valeurs mobilières ne devraient pas établir de catégories de diversité autre que les femmes, laissant ainsi le soin à l'émetteur de déterminer les aspects de la diversité qui sont les plus bénéfiques pour ses activités et sa stratégie. Bref, une approche moins normative. Elle pourrait aussi éviter les limites à l'exhaustivité de l'information obtenue à l'aide des déclarations volontaires relativement aux catégories déterminées, bien

que ce problème puisse également se poser pour ces catégories ou d'autres que l'émetteur choisirait d'utiliser conformément à la Version A.

On trouvera à l'Annexe A jointe au présent avis une comparaison plus détaillée entre les deux versions, et avec les obligations d'information actuelles. Le texte des projets de modification du règlement est publié avec le présent avis.

Obligations d'information existantes relativement aux femmes

Les deux versions maintiennent essentiellement les obligations de 2014 concernant l'information sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction. Elles exigeraient toujours la communication d'information selon le principe « se conformer ou s'expliquer » relativement aux politiques et aux cibles adoptées sur le sujet. En outre, on y prévoit encore la présentation des données sur les femmes au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction. À notre avis, il importe que les nouvelles obligations d'information relatives à la diversité ne touchent aucunement le fond des obligations de 2014, qui depuis plus de neuf ans ont permis la communication de renseignements précieux aux parties prenantes. Malgré l'élargissement proposé du concept de diversité, ces dernières semblent nombreuses à considérer que l'information sur la représentation féminine au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction demeure importante.

Émetteurs non émergents

Les Versions A et B ne s'appliqueraient qu'aux émetteurs non émergents, comme c'est le cas pour les obligations de 2014. Nous ne proposons actuellement pas de modifier l'Annexe 58-101A2, *Information concernant la gouvernance (émetteur émergent)*. Nous recueillons des commentaires pour savoir s'il serait opportun d'adapter les projets de modification du règlement afin d'englober les émetteurs émergents dans une deuxième phase du projet.

Projets de modification de l'instruction générale

Les projets de modification de l'instruction générale viendraient étoffer les lignes directrices qui y sont énoncées à l'intention de tous les émetteurs relativement à la sélection des candidats au conseil d'administration et en ajouter sur le renouvellement du conseil d'administration et la diversité en son sein, afin de compléter les obligations d'information que prévoit l'Annexe 58-101A1 dans sa version modifiée.

Bien que ces lignes directrices n'aient pas de valeur prescriptive, nous encouragerions les émetteurs à les prendre en considération lors de l'élaboration de leurs propres pratiques de gouvernance ainsi qu'à les appliquer et à les adapter en fonction de leur situation, à fur et à mesure qu'elle évolue. Leur formulation vise à réaliser un équilibre entre les objectifs d'assurer la protection des investisseurs, de favoriser l'équité et l'efficacité des marchés des capitaux et de prendre en compte le caractère évolutif de la gouvernance.

Les lignes directrices proposées aborderaient les aspects suivants :

- les responsabilités du comité des candidatures;
- la politique écrite sur la procédure de sélection des administrateurs;
- l'utilisation d'une grille de profils;
- la planification efficace de la relève et les mécanismes de renouvellement du conseil d'administration, dont la durée des mandats;
- la politique écrite sur la diversité;

- les cibles de représentation de la diversité au sein du conseil d'administration et parmi la haute direction.

Deux versions des modifications de l'instruction générale sont soumises à la consultation. Les lignes directrices relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration et à son renouvellement y sont harmonisées, alors que celles portant sur la diversité au sein du conseil d'administration diffèrent afin d'être cohérentes avec les obligations d'information prévues à la Version A et à la Version B, respectivement.

Le texte de ces lignes directrices est publié avec le présent avis.

Répercussions sur les investisseurs

Les projets de modification du règlement devraient être avantageux pour les investisseurs, en plus de rehausser la qualité de l'information présentée. Il en résultera une information plus pertinente qui permettra la prise de décisions d'investissement et de vote éclairées chez les investisseurs.

Coûts et avantages prévus des projets de modification du règlement

À notre avis, les projets de modification du règlement rehausseront la qualité de l'information transmise aux investisseurs, leur permettant ainsi de prendre des décisions d'investissement et de vote plus éclairées. Grâce à la clarification et à la simplification des obligations d'information relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci ainsi qu'à la diversité, la présentation de l'information par les émetteurs non émergents s'en trouverait ainsi allégée. C'est pourquoi nous croyons que ces projets n'alourdiront pas considérablement le fardeau réglementaire. Ils ne nuiront pas à la protection des investisseurs ni à l'efficacité des marchés des capitaux.

Points d'intérêt local

Le cas échéant, d'autres renseignements exigés par la législation en valeurs mobilières locale sont publiés en annexe au présent avis.

Consultation

En plus des commentaires sur tous les aspects des projets de modification, nous souhaitons obtenir des réponses aux questions suivantes :

Sélection des candidats au conseil d'administration

1. Les projets de modification du règlement exigeraient la communication d'information sur les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat. Cette obligation soulève-t-elle des préoccupations chez les émetteurs en lien avec la communication de renseignements confidentiels ou sensibles sur le plan concurrentiel? Veuillez motiver votre réponse. (*Veillez consulter le tableau intitulé « Sélection des candidats au conseil d'administration » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description de cette obligation.*)

Approche en matière de diversité

2. Nous lançons une consultation sur deux options en ce qui a trait à l'obligation de communiquer de l'information sur l'approche en matière de diversité (Version A et Version B). Quelle approche répond le mieux aux besoins des investisseurs pour la prise de décisions d'investissement et de vote?

Quelle version convient davantage aux émetteurs pour décrire leur approche en matière de diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction? L'une des approches suscite-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Selon vous, y a-t-il des obligations se trouvant dans l'une des versions qui sont préférables à leur équivalent dans l'autre? Veuillez motiver votre réponse.

3. L'information sur l'approche et les objectifs des émetteurs en matière de diversité chez les membres de la haute direction est-elle utile pour les investisseurs? Cette obligation soulève-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Veuillez motiver votre réponse. *(Veuillez consulter le tableau intitulé « Approche en matière de diversité – Postes de membres de la haute direction » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description de cette obligation.)*
4. Les émetteurs devraient-ils être tenus de présenter des données sur certains groupes désignés, conformément à l'approche préconisée dans la Version B? Ou devraient-ils seulement avoir à fournir de l'information sur les femmes et les groupes identifiés pour lesquels ils collectent des données, conformément à l'approche prônée dans la Version A? Veuillez motiver votre réponse. *(Veuillez consulter le tableau intitulé « Concept de diversité » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description des « groupes désignés » et des « groupes identifiés ».)*
5. Serait-il avantageux d'exiger que les données fournies soient présentées sous forme de tableau? Cette obligation pose-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Veuillez motiver votre réponse.
6. Entrevoyez-vous pour les émetteurs constitués en vertu de la LCSA des problèmes ou des difficultés à fournir l'information exigée par les deux régimes? Veuillez motiver votre réponse.

Application aux émetteurs émergents

7. Devrions-nous envisager l'élaboration d'obligations d'information semblables pour les émetteurs émergents lors d'une deuxième phase du projet? Dans l'affirmative, y aurait-il lieu de moduler les obligations d'information proposées afin de tenir compte des différents stades de développement des émetteurs émergents ainsi que de leur situation? Veuillez motiver votre réponse.

Veuillez présenter vos commentaires par écrit au plus tard le **12 juillet 2023**. Si vous ne les envoyez pas par courriel, veuillez également les fournir dans un fichier électronique (format Microsoft Word).

Veuillez adresser votre mémoire aux membres des ACVM, comme suit :

Alberta Securities Commission
Autorité des marchés financiers
British Columbia Securities Commission
Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut
Bureau du surintendant des valeurs mobilières, Territoires du Nord-Ouest
Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon
Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick)
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
Commission des valeurs mobilières du Manitoba
Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
Nova Scotia Securities Commission
Office of the Superintendent of Securities, Terre-Neuve-et-Labrador
Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety, Île-du-Prince-Édouard

Veillez n'envoyer vos commentaires qu'aux adresses suivantes, et ils seront acheminés aux autres membres.

M^c Philippe Lebel
Secrétaire et directeur général des affaires
juridiques
Autorité des marchés financiers
Place de la Cité, tour Cominar
2640, boulevard Laurier, bureau 400
Québec (Québec) G1V 5C1
Télécopieur : 514 864-6381
consultation-en-cours@lautorite.qc.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
The Secretary
20 Queen Street West
22nd Floor, Box 55
Toronto (Ontario)
M5H 3S8
Télécopieur : 416 593-2318
comment@osc.gov.on.ca

Nous ne pouvons préserver la confidentialité des commentaires parce que la législation en valeurs mobilières de certaines provinces exige la publication des commentaires écrits reçus pendant la période de consultation. Tous les commentaires seront affichés sur le site Web de l'Autorité des marchés financiers au www.lautorite.qc.ca et sur celui de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario au www.osc.gov.ca. Nous invitons donc les intervenants à ne pas inclure de renseignements personnels directement dans les commentaires à publier. Il importe qu'ils précisent en quel nom le mémoire est présenté.

Contenu des annexes

Le présent avis contient les annexes suivantes :

- Annexe A : Comparaison détaillée de la Version A et de la Version B avec les obligations d'information actuelles
- Annexe B : Approche en matière de diversité privilégiée par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères

Questions

Veillez adresser vos questions à l'une des personnes suivantes :

Autorité des marchés financiers

Olivier Girardeau
Directeur de l'encadrement et de la surveillance
de la finance durable
Tél. : 514 395-0337, poste 4331
Courriel : olivier.girardeau@lautorite.qc.ca

Martin Latulippe
Analyste expert à la réglementation
Tél. : 514 395-0337, poste 4331
Courriel : martin.latulippe@lautorite.qc.ca

British Columbia Securities Commission

Melody Chen
Senior Legal Counsel
Legal Services, Corporate Finance
Tél. : 604 899-6530
Courriel : mchen@bcsc.bc.ca

Nazma Lee
Senior Legal Counsel
Legal Services, Corporate Finance
Tél. : 604 899-6867
Courriel : nlee@bcsc.bc.ca

Alberta Securities Commission

Jennifer Smith
Senior Legal Counsel
Office of the General Counsel
Tél. : 403 355-3898
Courriel : jennifer.smith@asc.ca

Nicole Law
Senior Securities Analyst
Corporate Finance
Tél. : 403 355-4865
Courriel : nicole.law@asc.ca

Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan

Heather Kuchuran
Director, Corporate Finance
Securities Division
Tél. : 306 787-1009
Courriel : heather.kuchuran@gov.sk.ca

Commission des valeurs mobilières du Manitoba

Patrick Weeks
Deputy Director, Corporate Finance
Tél. : 204 945-3326
Courriel : patrick.weeks@gov.mb.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

Jo-Anne Matear
Special Advisor to the Executive on Sustainable
Finance and Emerging Regulatory Issues,
Executive Office
Tél. : 416 593-2323
Courriel : jmatear@osc.gov.on.ca

Jonathan Blackwell
Senior Accountant, Corporate Finance
Tél. : 416 593-8138
Courriel : jblackwell@osc.gov.on.ca

Katie DeBartolo
Senior Accountant, Corporate Finance
Tél. : 416 593-2166
Courriel : kdebartolo@osc.gov.on.ca

Aisha Suleman
Advisor, Global and Domestic Affairs
Tél. : 416 593-2324
Courriel : asuleman@osc.gov.on.ca

Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick

Ella-Jane Loomis
Conseillère juridique principale, Valeurs
mobilières
Tél. : 506 453-6591
Courriel : ella-jane.loomis@fcnb.ca

Nova Scotia Securities Commission

Abel Lazarus
Director, Corporate Finance
Tél. : 902 424-6859
Courriel : abel.lazarus@novascotia.ca

Valerie Tracy
Securities Analyst
Tél. : 902 424-5718
Courriel : valerie.tracy@novascotia.ca

ANNEXE A

COMPARAISON DÉTAILLÉE DE LA VERSION A ET DE LA VERSION B AVEC LES OBLIGATIONS D'INFORMATION ACTUELLES

Voici une comparaison plus détaillée de la Version A et de la Version B avec les obligations d'information actuelles

Sélection des candidats au conseil d'administration

Obligations d'information actuelles (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)
Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.	Les projets de modification élargiraient les obligations actuelles en exigeant que soit indiquée la façon dont le conseil d'administration trouve et évalue ses nouveaux candidats.
Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.	Obligations comparables.
Exposer les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.	Il ne serait plus nécessaire de décrire les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.
Aucune obligation de communiquer de l'information relative à une politique écrite sur la procédure de sélection.	<p>Les projets de modification exigeraient de l'émetteur qu'il indique si son conseil d'administration a adopté une politique écrite sur la procédure de sélection et, dans la négative, qu'il explique la façon dont il procède à la sélection.</p> <p>Selon la Version B, il y aurait lieu d'indiquer si pareille politique aborde la sélection de personnes appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression). La notion de « groupe désigné » est exposée plus loin, sous « Approche en matière de diversité ». La Version A, quant à elle, ne mentionne pas la diversité lorsqu'il est question de la politique écrite, mais tient plutôt compte de tous les aspects de la diversité abordés dans la partie « Approche en matière de diversité », comme on peut le voir ci-après.</p>
Les obligations actuelles n'abordent pas d'autres aspects de la procédure de sélection.	<p>Les projets de modification exigeraient l'information suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le mode de gestion des conflits d'intérêts survenant ou pouvant survenir pendant la procédure de sélection; • le fait que le conseil d'administration s'est doté ou non d'une grille de profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'il possède et recherche chez ses membres;

Obligations d'information actuelles (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)
	<ul style="list-style-type: none"> les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat.

Renouvellement du conseil d'administration

Obligations d'information actuelles (rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6.1 de l'Annexe 58-101A1)
Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes.	Les projets de modification exigeraient une description plus large des <i>modalités</i> de renouvellement du conseil d'administration. Outre les obligations actuelles, il y aurait celle d'indiquer la façon dont tout mécanisme de renouvellement adopté, autre que la durée des mandats des administrateurs, concourt de façon efficace à son renouvellement.
Si l'émetteur n'a ni fixé la durée des mandats des administrateurs, ni prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci, en indiquer les motifs.	Obligations comparables.

Approche en matière de diversité

Obligations d'information actuelles (rubriques 11 à 15 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant la Version A (rubriques 6.2 et 6.3 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant la Version B (rubriques 6.2, 6.3 et 6.4 de l'Annexe 58-101A1)
Concept de diversité		
Les obligations d'information actuelles se concentrent uniquement sur les femmes.	La Version A introduirait le concept de « groupe identifié », expression s'entendant d'un groupe de personnes physiques dotées de caractéristiques personnelles communes dont la représentation au conseil d'administration ou parmi les membres de la haute direction de l'émetteur fait nommément partie de sa stratégie en matière de diversité, mais n'incluant pas les femmes.	La Version B introduirait le concept de « groupe désigné », à savoir les personnes qui s'auto-identifient comme faisant partie de l'un ou de plusieurs des groupes suivants : les Autochtones, les personnes de la communauté LGBTQ2I+, les personnes handicapées, les personnes racisées ou les femmes. Chacun de ces groupes (sauf les femmes) serait également défini.

	<p>Dans les instructions, il est précisé que les groupes identifiés dont il est question à la rubrique 6.2 peuvent comprendre, sans s’y limiter, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles, les personnes de la communauté LGBTQ2I+ et les membres des minorités linguistiques.</p> <p>L’expression « groupe identifié » est large et adaptable, ce qui permet aux émetteurs d’y inclure tout groupe de personnes physiques ayant une caractéristique personnelle commune. Dans les faits, la Version A exigerait de l’information à l’égard des femmes et de tout groupe identifié qui fait nommément partie de leur stratégie en matière de diversité.</p>	<p>Les émetteurs seraient tenus de présenter de l’information sur chacun de ces groupes, qui sont identiques sur le fond à ceux prévus par la LCSA et auxquels ont été ajoutées les personnes de la communauté LGBTQ2I+.</p>
--	---	--

Approche en matière de diversité – Conseil d’administration

<p>Indiquer le détail de toute politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d’administrateurs, et s’il est tenu compte ou non de la représentation des femmes dans la procédure de sélection.</p> <p>Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>(Rubriques 11 et 12 de l’Annexe 58-101A1)</p>	<p>La Version A exigerait que l’émetteur décrive son approche concernant l’atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d’administration, notamment ses objectifs relativement à la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés, les mécanismes qu’il a mis en place pour les atteindre, la façon dont il mesure les progrès accomplis ainsi que les progrès annuels et cumulatifs accomplis.</p> <p>Il y aurait également obligation de présenter toute politique ou procédure écrite adoptée par le conseil d’administration relativement aux femmes et aux</p>	<p>La Version B exigerait que l’émetteur décrive sa stratégie écrite concernant l’atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d’administration, notamment toute politique écrite adoptée par ce dernier sur la représentation en son sein des personnes appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression).</p> <p>Si l’émetteur n’a pas adopté pareille politique, il aurait à en indiquer les motifs.</p> <p>La Version B fait mention de la « stratégie écrite » de l’émetteur afin de mettre l’accent sur une formulation transparente de son approche en matière de diversité et sur les objectifs souhaités que</p>
---	---	--

	<p>personnes physiques appartenant aux groupes identifiés. Si le conseil d'administration n'a pas adopté pareille politique ou procédure écrite, il faudrait en indiquer les motifs.</p> <p>La Version A fait mention de l'« approche » et des « objectifs » des émetteurs relativement à la diversité au sein de leur conseil d'administration, puisqu'il se peut qu'ils n'aient pas tous adopté une stratégie officielle en la matière, mais en tiennent tout de même compte dans la sélection de leurs candidats.</p>	<p>les administrateurs et autres parties prenantes peuvent prendre en considération.</p>
Approche en matière de diversité – Membres de la haute direction		
<p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p> <p>(Rubrique 13 de l'Annexe 58-101A1)</p>	<p>Selon la Version A, il faudrait fournir la même information sur l'approche en matière de diversité et les objectifs pour les membres de la haute direction que pour le conseil d'administration.</p> <p>L'information descriptive vise à donner plus de contexte sur l'information requise sur les cibles et les données relatives aux membres de la haute direction (tel qu'il est décrit ci-après).</p>	<p>La Version B n'exigerait aucune information sur la prise en considération de la diversité dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction ni sur l'approche de l'émetteur en lien avec la gestion des talents pour ceux-ci, puisque la présentation de cette information détaillée pourrait alourdir le fardeau réglementaire sans que les investisseurs en retirent des avantages.</p>
Cibles et autres objectifs mesurables		
<p>Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration et à sa haute direction. Le cas échéant, indiquer la cible ainsi que les progrès accomplis vers son atteinte au cours de l'année et depuis son adoption. S'il ne</p>	<p>La Version A exigerait de l'information au sujet des cibles pour la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction. Pour chaque cible, l'émetteur devrait fournir le nombre ou le pourcentage cible,</p>	<p>La Version B exigerait de l'information essentiellement semblable à celle demandée dans la Version A à l'égard des cibles, sauf qu'elle porterait sur les groupes désignés (au sens attribué à cette expression). Par ailleurs, une bonne partie de cette information devrait être</p>

<p>l'a pas fait, en indiquer les motifs.</p> <p>(Rubrique 14 de l'Annexe 58-101A1)</p>	<p>ou la fourchette de nombres ou de pourcentages, qu'il s'est fixé, le délai établi pour son atteinte ainsi que les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers son atteinte.</p> <p>Si l'émetteur ne s'est donné aucune cible de cette sorte, il devrait en indiquer les motifs</p>	<p>présentée dans un tableau standardisé.</p> <p>De plus, la Version B exigerait de l'information au sujet de tout objectif mesurable de la stratégie écrite de l'émetteur, à l'exception des cibles, qui se rapporte à la représentation des groupes désignés (au sens attribué à cette expression). Cette obligation est semblable à celle décrite dans la partie « Approche en matière de diversité – Conseil d'administration » pour la Version A.</p>
Données		
<p>Indiquer le nombre et la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration et occupant un poste à la haute direction de l'émetteur.</p> <p>(Rubrique 15 de l'Annexe 58-101A1)</p>	<p>La Version A élargirait les obligations d'information actuelles afin d'y inclure la communication des données sur la représentation des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés, mais uniquement pour les émetteurs qui les collectent. Ces données pourraient toujours être présentées sous forme descriptive.</p>	<p>La Version B exigerait que soit présentée sous forme de tableau standardisé l'information suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre d'administrateurs et de membres de la haute direction de l'émetteur qui s'auto-identifient comme faisant partie d'un groupe désigné (au sens attribué à cette expression), d'un autre groupe issu de la diversité identifié par le conseil d'administration ou de plus d'un groupe désigné (sur trois exercices); • le nombre de postes d'administrateurs pourvus durant l'exercice par des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression).

ANNEXE B

APPROCHE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ PRIVILÉGIÉE PAR CERTAINES AUTORITÉS EN VALEURS MOBILIÈRES ÉTRANGÈRES

Voici un résumé de l'approche choisie par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères en matière de diversité .

- **Financial Conduct Authority du Royaume-Uni (FCA)** – Le 20 avril 2022, la FCA a publié le document intitulé *Policy Statement PS22/3²* dans lequel est présentée sa décision réglementaire finale portant sur les propositions formulées dans le document intitulé *CP 21/24 Diversity and inclusion on company boards and executive committees*. Les sociétés devront indiquer si elles ont atteint certaines cibles en matière de diversité et dans la négative, en préciser les motifs. Elles devront par ailleurs présenter sous forme de tableau normalisé la représentation des genres et de l'ethnicité (en chiffres) au sein de leur conseil d'administration et parmi leur haute direction.
- **Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC)** – En 2020, lors de l'allocation de la SEC prononcée devant le Council of Institutional Investors, la commissaire Allison Lee a déclaré que la SEC devait en faire davantage pour se doter d'un mandat précis sur la diversité. Dans son programme en matière de réglementation du printemps 2022, la SEC indiquait que la Division of Corporation Finance envisage de lui recommander de proposer des modifications réglementaires afin de bonifier l'information fournie par les personnes inscrites au sujet de la diversité chez les candidats et les membres siégeant à leur conseil d'administration.

² Financial Conduct Authority (2022) *Diversity and Inclusion on Company Boards and Executive Management*. <https://www.fca.org.uk/publication/policy/ps22-3.pdf>